أثر الفخر التنظيمى وعدالة الأجور
على النية نحو ترك العمل "دراســة ميدانيــة "

د.مرفت محمد السعيد مرسي نعمان . كلية التجارة – جامعة الازهر

ملخص الدراسة : –هدفت هذه الدراسة الى فحص العلاقة مابين متغيرات الفخرالتنظيمى وعدالة الأجوروالنية نحوترك العمل وذلك لعينة من الافراد العاملين بمصنع بي تي ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان ، ولتحقيق هذا الهدف الرئيس قامت الباحثة بصياغة مجموعة من الأهداف الفرعية ، تمثلت فيما يلى: تحديد أثر الفخر التنظيمى الوجداني على الفخر التنظيمى الإتجاهي ، وتقصى أثر الفخر التنظيمى ال‌إتجاهى على النية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ،وايضا إختبار أثرإدراك مفردات العينة لعدالة الأجور على النية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، واخيرا الوقوف على نحو ما إذا كان متغير النية نحو ترك العمل يتأثر معنويا بإختلاف الخصائص الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة (**والتى تشمل:** النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية). وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (328) مفردة من الافراد العاملين بمصنع بي تي ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان ، إنتهت الدراسة إلى العديد من النتائج ، منها : ان شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الوجداني يؤثر معنويا وإيجابيا على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمى الإتجاهي ، كما أشارت نتائج الدراسة ايضا الى ان الفخر التنظيمى الاتجاهى يؤثر سلبيا ومعنويا على النية نحو ترك العمل .

Abstract: This study aimed to examine the relationship among variables including :organizational pride , compensation fairness and Intent to turnover and to determine their impact for a sample of individuals working at BTM factory , for achieving this objective, the researcher drafted a set of sub-objectives, was as follows: determine the effect of feeling with Affective organizational Pride on Attitudinal organizational pride , and the effect of Attitudinal organizational pride on Intent to turnover . At the last, the study aimed to stand as if demographic variables have significantly impact on Intention to turnover (which included: gender, age, level of education, experience and job position). By drawing on a sample consisted of (328) employees, the study found that Affective organizational pride has significantly impact on attitudinal organizational pride, attitudinal organizational pride has a negatively and significantly impact on intent to turnover.

اولا: مقدمة الدراسة:-

يمثل العنصر البشرى أحد أهم الموارد التى تمتلكها المنظمات ، ومنه صنعت مسيرة حياة تلك المنظمات، وعليه أيضا يتوقف نجاحها فى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية ،الأمر الذى يقتضى ضرورة الإستثمار الجيد فى هذا العنصرالهام ،وذلك بحسن إختياره وتدريبه وتطويره وتنميته حتى يؤدى واجباته بكفاءة وفعالية وإخلاص.

غير ان هذا الإستثمار التنظيمى فى الإختيار والتدريب والتنمية والتطويرسوف يذهب هباء، إذا ما عزم العاملون الأكفاء على ترك العمل، لذا فقد أصبح هدف الإبقاء على العاملين الأكفاء وذوى الأداء المتميز، يشكل تحديا كبيراَ للمديرين التنظيميين ورجال الاعمال على حد سواء ، وذلك لتلافى الأثار السلبية المترتبة على تركهم للعمل (Samuel&Chipunza,2009; Ovadje,2009;Joarder et al.,2011).

لقد أصبحت المنظمات اليوم أكثر إدراكا لأهمية تطويررأسمالها البشري ، ولقد كانت أهم ركائزها فى ذلك هو خلق البيئة الإيجابية التى تدعم لدى كل عامل شعوره بالفخر فيما يؤديه ويكلف به، وذلك ان الفخر التنظيمى Organizational Pride يعد بمثابة الحافز الرئيس لسلوكيات العمل الإيجابية والمكمن الرئيسى للتميز التنافسي **(**Katzenbach,2003)، هذا بالإضافة إلى انه يؤثر إيجابيا على قرار بقائهم فى منظمة معينة وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل (Appleberg,2005).

هذا ، ونظرا لإزدياد معدلات نوايا العاملين نحو ترك العمل فى الأونة الأخيرة، لذا فقد تعاملت معها الإدارة على محمل الجد وبدأت فى الإستثمار فى عامليها من خلال التوجيه والتدريب والحفاظ عليهم وتنميتهم وتطويرهم تحت آية تكلفة (Ongori,2007).وذلك لما لترك العمل من آثار سلبية على مشروعات الأعمال ،الأمر الذى قد يهدد بقائها ونموها فى الاجل الطويل(Brereton et al ., 2005) .

ويطلق مصطلح ترك العمل على تلك الحركة الناجمة عن ترك بعض العاملين للعمل داخل المنظمة وإحلال آخرين جدد محلهم . وهو يشير إلى ظاهرة التغير فى عدد العاملين كنتيجة الإلتحاق بالخدمة أوانتهاؤها، ويقابله مصطلح الإستقرار المهنى occupational stability ويقصد به بقاء وإستمرارالأفراد فى نفس العمل لفترة طويلة (لطفى،1995).

هذا، ولقد أصبح "ترك العمل" فيما بعد يمثل ظاهرة لاقت قدرا كبيرا من الإهتمام من قبل الكتاب والباحثين منذ عام 1950 م ، وذلك للوقوف على أسبابها ومحاولة تجنبها وتقليل معدلاتها قدر الإمكان ونظرا لما أشارت اليه دراسة (Steel &Ovalle, 1984) من ان هناك إرتباط قوي مابين النية نحو ترك العمل والسلوك الفعلى لترك العمل، لذا فانه سيكون من المفيد الأخذ فى الإعتبار متغير "النية نحو ترك العمل" عند دراسة متغير ترك العمل فى المنظمات(Mobley et al., 1979). **لذا** ، فان الدراسة الحالية تسعى وبشكل رئيس نحو رصد العلاقة مابين متغيرات الفخر التنظيمى وعدالة الأجور والنية نحو ترك

العمل وتحديد أثرها وذلك لعينة من العاملين بمصنع بي تي ام BTM للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان.

ثانيا :- مشكلة الدراسة:-

قامت الباحثة بإجراء عدد من الزيارات الإستطلاعية والمقابلات الشخصية لعدد من العاملين والمسئولين[1] بمصنع بي تى ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان ، وذلك للتعرف على أهم مايعانونه من مشكلات، وقد تبين أن أهم مشكلة يعانى منها المصنع هى مشكلة ترك العمل ، وذلك لما لها من آثار سلبية ضارة جدا بالمصنع، حيث قد تقود فى بعض الاحيان إلى توقف العمل فى عنابر الإنتاج ، ومن ثم تقويض الإنتاجية، فضلا عن تحمل تكاليف وعناء إستقطاب عاملين جدد وتدريبهم وتنميتهم لأداء العمل، هذا بالإضافة إلى ضيق وتذمر العمالة الباقية كنتيجة لتزايد الأعباء والمسئوليات الملقاة على عاتقهم كنتيجة لترك زملائهم للعمل.

وفى الواقع، فان هذه المشكلات وغيرها انما ترجع فى جانب منها إلى مايلى:-

- تدنى مستوى إدراك العاملين لعدالة مايحصلون عليه من أجور،خاصة وأن العديد ممن تركوا العمل بالمصنع قد تركوه بحثا عن عمل آخر بأجر أعلى.
- تدنى مستوى شعور العاملين بالفخر التنظيمى، وعلى الأخص من قاموا بترك العمل منهم.

وفى ضوء ماسبق، تعتقد الباحثة أن زيادة كل من مستوى إدراك العاملين لعدالة مايحصلون عليه من أجوروزيادة مستوى شعورهم بالفخر التنظيمى سوف يسهم فى التخفيف من حدة هذه المشكلة التى يعانى منها المصنع محل الدراسة ،لاسيما وأن الأجور والمكافآت تمثل وسيلة مهمة جدا للإبقاء على أفضل العاملين (Vandenberghe &Tremblay, 2008). هذا بالإضافةالى أن الفخرالتنظيمى يؤثر إيجابيا على قرار بقائهم فى العمل وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل **(**Appleberg,2005**)**. وهذا ماحد بالباحثة فى دراستها الحالية إلى تركيز اهتمامها وبشكل رئيس على رصد العلاقة مابين متغيرات الفخر التنظيمى وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل وتحديد أثرها وذلك لعينة من العاملين بمصنع بي تي ام **BTM** للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان.

ثالثا :أهمية الدراسة:-

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الإعتبارات العلمية والعملية التالية:-

1. أنها تتناول تحليل العلاقة بين ثلاثة متغيرات تعد جميعها من أحدث أدبيات السلوك التنظيمى، ألا وهى : الفخر التنظيمى وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل، والتى قد حظيت جميعها بإهتمام

[1] مقابلة مع 70 فردا من العاملين والمشرفين ومدير إدارة شئون العاملين والمدير التنفيذى للمصنع وذلك فى ايام27،26،25 فبراير من عام 2011م.

الباحثين فى الآونة الأخيرة، وبالتالى فهى تساير التطور الإدارى المنشود خاصة فى ظل إفتقار المكتبة العربية لهذا النوع من الدراسات.

2. الإستفادة من نتائج هذة الدراسة لإعادة النظر فى تطوير الممارسات الادارية لدى القائمين على إدارة المصنع محل الدراسة ، خاصة فيما يتعلق بأساليب وإجراءات التعامل مع الأفراد.
3. أن الغالبية العظمى من البحوث والدراسات التى تناولت الفخر التنظيمى وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل قد تمت فى الدول المتقدمة ويكاد نصيب الدول النامية من هذة الدراسات أن يكون ضئيلا، ولذا فقد برزت الحاجة إلى توسيع دائرة المصداقية الخارجية للنتائج التى تم الحصول عليها فى الغرب، وخاصة فى ظل ظروف بيئية وثقافية مختلفة، ومن هنا تبرز أهمية دراسة المتغيرات السابقة فى المجتمع المصرى.

رابعا: أهداف الدراسة:-

تسعى الدراسة الحالية وبشكل رئيس نحو رصد العلاقة مابين متغيرات الفخرالتنظيمى وعدالة الأجوروالنية نحوترك العمل وتحديد أثرها وذلك لعينة من الافراد العاملين بمصنع بي تي ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان ، ولتحقيق هذا الهدف الرئيس قامت الباحثة بصياغة مجموعة من الأهداف الفرعية تمثلت فيما يلى:-

1. تحديد أثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الوجداني على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمى الإتجاهي.
2. تقصى أثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الإتجاهى على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة.
3. إختبار أثرإدراك مفردات العينة لعدالة الأجور على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .
4. الوقوف على نحو ما إذا كان متغير النية نحو ترك العمل يتأثر معنويا بإختلاف الخصائص الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة (**والتى تشمل:** النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية).

خامسا: فروض الدراسة:-

تحقيقا لاهداف الدراسة الحالية، فقد أمكن صياغة الفروض التالية:-

الفرض الاول: يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الوجداني معنويا وإيجابيا على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمى الإتجاهي .

الفرض الثانى: يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الإتجاهي معنويا وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

الفرض الثالث: يؤثر إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور معنويا وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة.

الفرض الرابع : تؤثر الخصائص الديموغرافية لمفردات العينة (والتى تشمل : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) معنويا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة.

سادسا : منهجية الدراسة :-

اعتمدت الباحثة في منهجية دراستها على مرحلتين رئيستين ،هما: مرحلة البحث الوصفي ومرحلة البحث التفسيري ، حيث هدفت المرحلة الأولى منهما إلى توضيح بعض المفاهيم ، والتعرف على ما توصل إليه الآخرون من خلال الدراسات السابقة ومراجعة الدراسات النظرية وتحديد المشكلة واستخلاص الفروض ، مع إستخدام المسح الميداني للحصول على المعلومات من العينة بإستخدام قائمة الإستقصاء ، أما المرحلة الثانية فهي ذات طبيعة تفسيرية توضح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والوسيطة والتابعة واستنتاج العلاقات السببية بينهما (محمد، 1983؛ عبد الوهاب، 2008).

وتتناول الباحثة فى هذا الجزء مجتمع الدراسة وعينتها والبيانات المطلوبة لها ومصادرها وأداة جمع البيانات وقياس متغيراتها وصدق وثبات المقاييس المستخدمة وأساليب معالجة البيانات إحصائيا . وذلك على النحو التالى:-

1- مجتمع الدراسة وعينتها:-

يتمثل مجتمع الدراسة فى جميع الأفراد العاملين بمصنع بي تي ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان ، والبالغ عددهم (800) مفردة ،وفيما يلى يوضح الجدول التالى رقم (1) توزيعا لمجتمع الدراسة وفقا لفئاتهم الوظيفية ، على النحو التالى :-

جدول رقم (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقا لفئاتهم الوظيفية

الفئة	مديرى الادارات	المشرفين والجواكر*	الوظائف الفنية والكتابية	العمالة
العدد	**14**	**8**	**23**	**755**

المصدر : من إعداد الباحثة ، استنادا إلى إعداد العاملين بالمصنع محل الدراسة عن العام 2012 م.

* الجوكر هو من يحل محل العامل اثناء غيابه عن العمل ووفقا لما ذكرته إدارة المصنع للباحثة فالجوكر هو عامل مدرب على كافة الاعمال التى يؤديها العاملون داخل القسم الواحد(المكواة والخياطة والقص والتصميم والباترون والمقص بار).

ونظرا لتعذر إستخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية وذلك لإعتبارات الوقت والجهد والتكلفة، فقد إعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على أسلوب العينات، حيث تم الإعتماد على العينة العشوائية الطبقية وذلك لما تتمتع به من مزايا، **أبرزها:** انها تعطي الفرصة لكل مفردة من مفردات المجتمع محل الدراسة الفرصة للإختيار في العينة ، مما يساعد على القيام بالتقدير الإحصائي وإختبار معنوية الفروض، هذا بالإضافة إلى توافر البيانات اللازمة لإستخدام هذا النوع من العينات ، وهي نسب مفردات المجتمع محل الدراسة وفقا لخاصية النوع
(ذكر/ انثى) .

هذا، ولقد اعتمدت الباحثة في تحديد عينة الأفراد الذين تم توزيع قوائم الإستقصاء عليهم لإستيفائها فى الدراسة الحالية على المعادلة التالية (سرحان، 1981):

$$\frac{\frac{\text{هـ}^{2}\ \text{ف ك}}{\text{د}^{2}}}{\left(1-\frac{\text{هـ}^{2}\ \text{ف ك}}{\text{د}^{2}}\right)\frac{1}{\text{ن}}+1}=N$$

حيث:

هـ = قيمة الدرجة المعيارية للتوزيع الطبيعي المعتدل المقابل لدرجة ثقة مقدارها 95% (وتساوي *1.96*).

ف = نسبة عدد المفردات التي تتوافر بها الخصائص موضوع الدراسة، ويفترض أن هذه النسبة تساوي 50% على أساس انه أكبر إحتمال للحصول على أكبر حجم ممكن للعينة.

ك = النسبة المتممة (وتساوي "1− ف").

د = درجة الدقة المطلوبة أو حجم الخطأ المسموح به (ويساوي في الدراسة الحالية *4%* وذلك لزيادة حجم العينة، ومن ثم زيادة درجة تمثيلها لمجتمع الدراسة).

ن = إجمالي عدد مفردات مجتمع الدراسة ويساوى 800 مفردة.

وبتطبيق المعادلة السابقة يكون لدينا حجم العينة يساوى (343) مفردة.

هذا ، ورغبة من الباحثة فى تمثيل جميع الافراد العاملين بالمصنع محل الدراسة ، فسوف تقوم الباحثة بتقسيم العينة الإجمالية إلى عينتين فرعيتين متناسبتين مع كل طبقة من طبقتى مجتمع الدراسة وفقا للمعادلة التالية (الصياد ومصطفى ، 1993):-

$$ن`أ = ن` \left(\frac{ن أ}{ن}\right)$$

حيث:

ن¯ أ = حجم العينة المطلوب توزيعها بشكل متناسب وتساوي 343 مفردة.

ن أ = عدد العاملين وفقا لخصائصهم الديموغرافية (ممثلة فى : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية).

ن = إجمالي عدد الافراد العاملين بالمصنع محل الدراسة.

وبتطبيق المعادلة السابقة ،جاء توزيع مفردات العينة على اساس الخصائص الديموغرافية كما يلى:-

جدول رقم (2)

نتائج معادلة التوزيع المتناسب لتخصيص مفردات العينة على اساس خصائصهم الديموغرافية

بيان / النوع	اجمالى عدد العاملين		حجم العينة المقدر	
	ذكور	اناث	ذكور	اناث
مديرى الإدارة	14	–	8	–
المشرفين والجواكر	8	–	4	–
الوظائف الفنية و الكتابية	23	–	9	–
العمالة	255	500	107	215
الاجمالى	300	500	128	215

المصدر : من إعداد الباحثة استنادا إلى عدد الافراد العاملين بالمصنع محل الدراسة ، وكذلك معادلة التوزيع المتناسب لتقدير حجم العينة وفقا لخاصية النوع.

وتجدر الأشارة هنا، الى أنه قد تم اختيار مفردات العينة بطريقة عشوائية ، وذلك بإتاحة الفرصة لجميع المفردات للمشاركة الطوعية في الدراسة ، وقد تم هذا الإختيار من واقع القوائم التي تم الحصول عليها من إدارة المصنع ، وأيضا من خلال التنسيق مع شئون العاملين بالمصنع ، وذلك من أجل إختيار المفردات بشكل عشوائي، وبالتالي توزيع قوائم الإستقصاء عليهم في أوقات وأماكن وجودهم، وذلك لإتاحة الفرصة لهم نحو إستيفائها بشكل واف ، **هذا**، ولتقليل مخاطر التحيز في الإجابات والمشاعر المحتملة بالإجبار على المشاركة ، أكدت الباحثة للمشاركين أن إجاباتهم ستكون مجهولة الإسم وستكون موضع سرية تامة وسوف تعامل بحرص شديد ولا توجد أية إجابات صحيحة أو خاطئة (Podsakoff et al., 2003).

هذا، وقد بلغ العدد الإجمالي للقوائم الواردة (330) قائمة بنسبة 96.20% من إجمالي عدد القوائم الموزعة، وبعد ان قامت الباحثة بفرز ومراجعة القوائم الواردة، تم استبعاد قائمتين منها – لعدم استكمال البيانات الخاصة بها – وبالتالي أصبح عدد القوائم الواردة الصحيحة التي تم تفريغها وتحليلها (328) قائمة بنسبة 95.62% من إجمالي القوائم المرسلة، ويعتبر معدل الإستجابة هذا من المعدلات العالية بإعتباره يفوق الحدود المتعارف عليها والتي تتراوح بين 10%, 75% (بازرعة، 1988) . ولعل الإرتفاع النسبي للردود يمكن إيعازه إلى المتابعة المستمرة من جانب الباحثة لمفردات العينة للحصول على إجاباتهم عن القوائم.

2- البيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها:-

تطلب إعداد الدراسة الحالية توافر البيانات التالية:-

البيانات الثانوية: وهى البيانات والمعلومات المنشورة والمتوافرة فى السجلات ، وتتمثل فى البيانات والمعلومات المنشورة ذات الصلة بموضوع الدراسة بهدف التاصيل النظرى لمفاهيمها ، وتشمل مصادرها الكتب والدوريات العربية والاجنبية والبيانات والمعلومات المتوافرة فى السجلات عن إعداد العاملين بالمصنع محل الدراسة .

البيانات الاولية: هى تلك البيانات التى تم الحصول عليها من مفردات العينة بهدف استكشاف العلاقة مابين الفخرالتنظيمى وعدالة الأجوروالنية نحو ترك العمل، وقد تم الحصول على هذه البيانات بإستخدام قائمة الإستقصاء.

3- أداة جمع البيانات :-

تتمثل أداة جمع البيانات التى إعتمدت عليها الباحثة فى الحصول على البيانات الأولية فى قائمة الإستقصاء ، والتى تم توزيعها على الأفراد العاملين بمصنع بي تى ام بمدينة العاشر من رمضان، وجدير بالذكر أن الباحثة قامت بنفسها بتوزيع إستمارات الإستقصاء على مفردات العينة وكذاالرد على إستفساراتهم وتجميعها منهم .

وتحتوى هذه القائمة على عبارات مغلقة ومحددة الإجابة حتى يسهل على مفردات العينة تسجيل تقديراتهم عليها بكل دقة، كما تساعد على تحليل ومعالجة البيانات إحصائيا ، وقد أتت هذه القائمة موزعة على ثلاثة اقسام رئيسية ،هى :-

القسم الاول : ويحتوى على سبع عبارات تقيس مدى شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى ، وذلك بالإعتماد على المقياس الوارد فى (Matthias&Miriam,2011)، موزعة على النحو التالى :

- **الفخر التنظيمى الوجداني:** وتم قياسه بإستخدام (4) عبارات وتشمل العبارات من (1-4) بالقسم الاول من القائمة.

- **الفخر التنظيمى الإتجاهي** : وتم قياسه بإستخدام (3) عبارات ، وتشمل العبارات من (5-7) بالقسم الاول من القائمة.

القسم الثانـى: ويحتوى على ثلاث عبارات تقيس مدى إدراك مفردات العينة لعدالة مايحصلون عليه من أجور ، وذلك بالإعتماد على المقياس الوارد فى (Berry ,2010) وقد جاءت هذه العبارات موزعة على النحو التالى :-

- **الأجور الداخلية:** وتم قياسها باستحدام عبارة واحدة فقط ، هى العبارة رقم (1) بالقسم الثانى من القائمة.
- **الأجور الخارجية:** : وتم قياسها باستحدام عبارة واحدة فقط ، هى العبارة رقم (2) بالقسم الثانى من القائمة.
- **الفـوائد** : وتم قياسها باستحدام عبارة واحدة فقط ، هى العبارة رقم (3) بالقسم الثانى من القائمة .

القسـم الثـالث: ويحتوى على أربع عبارات تقيس مدى توافر النية لدى مفردات العينة لترك العمل ، وتشمل العبارات من (1-4) بالقسم الثالث من القائمة ، وذلك بالإعتماد على المقياس الوارد فى (Walsh et al.,1985).

4- **إختبارات الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة :-**

1\4- إختبارات صدق قائمة الإستقصاء :-

بشكل عام ، يمثل صدق قائمة الإستقصاء أحد الركائز الأساسية التى يقوم عليها تصميم أداة جمع البيانات وذلك لمواجهة عقبات قياس متغيرات الدراسة ، ويقصد بصدق المقياس : تحديد إلى أى درجة يقيس المقياس الغرض المصمم من أجله . وللتحقق من صدق المقياس ، فقد إعتمدت الباحثة على نوعين أساسيين من الصدق ، هما :

1\1\4 - الصدق الظاهرى :-

على الرغم من ان كافة المقاييس التى تضمنتها قائمة الإستقصاء قد تم تأسيسها على مقاييس طورت وإستخدمت فى دراسات سابقة مشابهة ، إلا ان إختلاف البيئة المصرية عن البيئات التى تمت فيها تلك الدراسات قد دعت الباحثة إلى إستخدام أسلوب شمولية محتوى القائمة فى تقدير درجة صدق أداة القياس ، وفى هذا الصدد ، قامت الباحثة بعرض مسودة أداة القياس على مجموعة من المحكمين من أساتذة الإدارة وإدارة الموارد البشرية ملتمسة منهم مراجعة المقاييس التى تشتمل عليها أداة القياس وذلك للتحقق من صدق مضمونها ، وقد أسفر هذا التعديل عن إعادة تعديل صياغة بعض العبارات لتأخذ القائمة شكلها النهائى .

2\1\4 – الصدق الاحصائى :-

بيـان	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	C1	C2	C3	T1	T2	T3	T4
الفخر التنظيمى	918	.872	.907	.932	898	885	901	–	–	–	–	–	–	–
مستوى المعنوية	معنوية	معنوية	معنوية	معنوية	معنو	معنو	معنو	–	–	–	–	–	–	–
عدالة الأجـ	–	–	–	–	–	–	–	.895	.934	.865	–	–	–	–
مستوى	–	–	–	–	–	–	–	معنو	معنو	معنو	–	–	–	–

للتحقق من صدق محتوى وبناء المقياس لعينة التجربة الإستطلاعية وصلاحية إستحدام الأداة البحثية ،فقد عمدت الباحثة إلى استحدام معامل إرتباط كندال ومعنويته كأداة لقياس صدق الإتساق الداخلى لعبارات المقاييس ، حتى يتسنى إستبعاد العبارات ذات الصدق المنخفض ومن ثم وضع القائمة فى شكلها النهائى حتى يمكن النزول بها إلى الميدان ، وفيما يلى يوضح الجدول التالى رقم (3) قيم معامل إرتباط كندال ومعنويته لإرتباط العبارات مع المقاييس الإجمالية للمتغيرات ، وذلك على النحو التالى :–

جدول رقم (3)

قيم معامل إرتباط كندال ومعنويته لمقاييس الفخر التنظيمى

وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل

المعنوية								**ية**	**ية**	**ية**				
النية نحو العمل	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	**.835**	**.706**	**.825**	**.736**
مستوى المعنوية	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	**معنوية**	**معنوية**	**معنوية**	**معنوية**

المصدر : من إعداد الباحثة إعتمادا على نتائج التحليل الاحصائى.

وباستقراء بيانات الجدول السابق ، يتضح مايلى :–

بالنسبة لمقياس الفخر التنظيمى: إتضح من النتائج الإحصائية الواردة فى الجدول السابق ان أغلب معاملات الإرتباط لعبارات مقياس الفخر التنظيمى جاءت قوية ومعنوية عند مستوى معنوية 0.01 ، حيث تراوحت قيمتها مابين 0.872 و0.932، مما يؤكد على دلالتها الإحصائية وإتساقها مع المقياس الذى تنتمى إليه .

بالنسبة لمقياس عدالة الأجور : أشارت النتائج الإحصائية الواردة فى الجدول السابق ان أغلب معاملات الإرتباط لعبارات مقياس عدالة الأجور جاءت قوية ومعنوية عند مستوى معنوية 0.01 ، حيث تراوحت قيمتها مابين 0.865 و 0.934، مما يدل على دلالتها الإحصائية وإتساقها مع المقياس الذى تنتمى اليه .

بالنسبة لمقياس النية نحو ترك العمل : أكدت النتائج الإحصائية الواردة فى الجدول السابق ان أغلب معاملات الإرتباط لعبارات مقياس النية نحو ترك العمل ، جاءت قوية ومعنوية عند مستوى معنوية 0.01 ، حيث تراوحت قيمها مابين 0.706 و 0.835 ، الأمر الذى يؤكد على دلالتها الإحصائية وإتساقها مع المقياس الذى تنتمى إليه .

2\5 – إختبار ثبات قائمة الإستقصاء :–

من الصفات الأساسية التى ينبغى توافرها أيضا فى أداة جمع البيانات قبل الشروع فى إستخدامها هى خاصية الثبات ، وهى تشير إلى درجة خلو المقياس من الأخطاء ، وبصفة خاصة الأخطاء العشوائية . وتكمن أهمية قياس درجة ثبات المقياس فى ضرورة الحصول على نتائج صحيحة كلما تم إستخدامها ، فالمقياس المتذبذب لايمكن الإعتماد عليه ولا الأخذ بنتائجه ، ومن ثم ستصبح النتائج مضللة وغير مطمئنة ، وفى أغلب الأحوال ستكون مضيعة للوقت والمال والجهد .

هذا، ولقد إعتمدت الباحثة فى تقييم ثبات أداة القياس ، وما تتضمنه من مقاييس على الأسلوبين التاليين :–

1\2\5 – أسلوب التجزئة النصفية :– ومن خلاله تقوم الباحثة بتقسيم فقرات الإختبار إلى نصفين

(إحداهما فردى والآخر زوجى) لإستخراج العلاقات الإرتباطية بينها ، وفى هذا الصدد ، فقد اعتمدت الباحثة على معامل جيتمان للتجزئة النصفية فى تقييم العلاقات الإرتباطية بين شطرىَّ الإختبار.

2\2\5 – أسلوب الإتساق الداخلى :- ويعتمد أساسا على إستخراج مصفوفة الإرتباط التى تقيم العلاقات الإرتباطية بين كل عبارة وآخرى ، وذلك لملاحظة مدى الإتساق بينها ، وقد إعتمدت الباحثة أيضا على معامل ألفا كرونباخ فى وصف درجة تجانس المقياس بشكل عام .

وفيما يلى ، يلخص الجدول التالى رقم (4) النتائج المجمعة لإختبار ثبات أداة جمع البيانات الأولية إعتمادا على الأسلوبين السابقين على النحو التالى :-

جدول رقم (4)

نتائج إختبار الثبات المجمعة لأداة جمع البيانات الأولية

متغيرات الدراسة	معامل الإرتباط	معامل الفا كرونباخ	نتائج اختبارات الثبات				معامل جي للتجزئة النصفية	عدد الحالات
			عدد العبارات		معامل الفا			
			الجزء الاول	الجزء الثانى	الجزء الاول	الجزء الثانى		
المتغيرات المستقلة: **الفخر الوجداني**	**0.859**	**0.950**	**2**	**2**	**0.903**	**0.976**	**0.920**	**100**
الفخر الإتجاهي	**0.941**	**0.934**	**2**	**1**	**0.848**	**1**	**0.850**	**100**
عدالة الأجور	**0.677**	**0.873**	**2**	**1**	**0.904**	**1**	**0.745**	**100**
المتغيرات التابعة :- **النية نحو ترك العم**	**0.815**	**0.926**	**2**	**2**	**0.911**	**0.876**	**0.898**	**100**

المصدر : من إعداد الباحثة إعتمادا على نتائج التحليل الاحصائى .

وباستقراء بيانات الجدول السابق ، يمكن تقييم ثبات أداة جمع البيانات الاولية على مستوى متغيرات الدراسة وذلك على النحو التالى :-

- **بالنسبة للمتغيرات المستقلة :** إعتمدت الباحثةعلى أسلوبين لتقييم الثبات بالنسبة لهذه المتغيرات ، يتمثل الأول منها فى أسلوب التجزئة النصفية ، حيث أشارت معاملات جيتمان إلى إرتفاع مستوى التجانس بين شطرى كل مقياس ، حيث تراوحت قيم معامل جيتمان مابين 0.745 و 0.920 لتبرهن بذلك على إرتفاع درجة الثبات الداخلى لهذه المقاييس . وفيما يتعلق بأسلوب الاتساق الداخلى ، فقد أشارت قيم معامل ألفا كرونباخ إلى إرتفاع مستوى الإتساق الداخلى لهذه المتغيرات ، حيث تراوحت قيم معاملات ألفا

كرونباخ مابين 0.873 و 0.950 ، لتبرهن بذلك أيضا على إرتفاع درجة الثبات الداخلى لهذه المقاييس ، وبشكل عام ،فان نتائج إختبارات الثبات على مستوى المتغيرات المستقلة تبعث على الإطمئنان على إمكانية الإعتماد عليها فى جمع البيانات الأولية للدراسة .

- **بالنسبة للمتغير التابع :** فقد إعتمدت الباحثة أيضا على الأسلوبين السابقين معا فى تقييم ثبات المتغير التابع ، حيث أكدت قيمة معامل جيتمان على إرتفاع درجة الثبات الداخلى لهذا المتغير ، حيث بلغت 0.898 لتؤكد بذلك على إرتفاع درجة الثبات الداخلى لهذا المتغير . وفيما يتعلق بأسلوب الإتساق الداخلى ، فقد أشارت قيمة معامل ألفا كرونباخ إلى إرتفاع مستوى الاتساق الداخلى لهذا المتغير ، حيث بلغت قيمته 0.926 ، الأمر الذى يعطى صورة عامة حول جودة الإتساق الداخلى لهذا المتغير.

وفى ضوء ماسبق ، فان نتائج إختبارات الصدق والثبات السابقة ترجح إمكانية الاطمئنان إلى جودة الجوانب السيكومترية لمقاييس الدراسة ، بما يدعم الثقة فى الأداة البحثية ، وبالتالى إمكانية الإعتماد عليها فى جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الحالية .

6- **اساليب معالجة البيانات احصائيا :-**

إقتضت عملية تحليل البيانات لفروض الدراسة تطبيق الأساليب الإحصائية التالية :-

- **أسلوب الانحدار الخطى البسيط :** ويستخدم هذا الأسلوب في وصف العلاقة الخطية بين متغيرين, أحدهما يؤثر في الآخر, ويسمى بالمتغير المستقل, ويرمز له بالرمز (x) والآخر يتأثر بالأول ويسمى بالمتغير التابع ويرمز له بالرمز (Y) وقد اعتمدت الباحثة على هذا الأسلوب للتعرف على طبيعة العلاقة بين الفخر التنظيمى وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل.
- **تحليل الثبات :** وفقا لاختبار ألفا كرونباخ وكذلك معامل جيتمان للتجزئة النصفية وذلك للوقوف على مدى ثبات أداة الدراسة وإمكانية الإعتماد عليها .
- **معامل إرتباط كندال ومعنويته :** وذلك للتحقق من صدق الإتساق الداخلى لمقاييس الفخر التنظيمى وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل ، وهو يهتم بقياس إرتباط العبارة مع الدرجة الكلية للمقياس .
- **إختبار T.test ومعنويته :** وذلك لإختبار أثر الإختلاف فى خاصية النوع لمفردات عينة الدراسة على نواياهم نحو ترك العمل ، حيث يناسب هذا الإختبار الحالات التى يكون فيها التحليل منصبا على مجموعتين فقط .
- **تحليل التباين أحادى الإتجاه ANOVA :** وذلك لإختبار أثر الإختلاف فى الخصائص الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة (والمتضمنة خصائص :العمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

- **إختبار توكى للمقارنات البعدية:** وذلك لقياس معنوية الفروق بين الأوساط المختلفة وأيضا لبيان أى هذه المجموعات يختلف عن غيرها بدلالة إحصائية فى العوامل أو المتغيرات التى يوجد بها تباين معنوى ، وذلك وفقا لإختبار تحليل التباين أحادى الإتجاه ، وعلى الرغم من توافر عدة أساليب للمقارنات المتعددة يمكن الإعتماد عليها للوصول إلى ذلك منها : طريقة أقل فرق معنوى وشيفية ودنكان ، الإ ان الباحثة قامت بإختيار طريقة توكى نظرا لما تتمتع به هذه الطريقة من مزايا ، أبرزها : تقليل خطأ المقارنة الواحدة ، كلما زاد عدد المقارنات ، ولذا فانها يطلق عليها اسم طريقة المقارنات الصادقة.

ثالثا: تحليل النتائج واختبار فروض الدراسة :-

تتناول الباحثة فيما يلى تحليلا للنتائج التى توصلت اليها المعالجة الإحصائية للبيانات واختبار فروض الدراسة وذلك لتحديد مدى صحة هذه الفروض وذلك على النحو التالى:-

اختبار صحة الفرض الاول :-

ينص هذا الفرض على انه " يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الوجداني معنويا على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمى الإتجاهي".

ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه، قامت الباحثة بإستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطى البسيط ، نظرا لما يتمتع به هذا الأسلوب من قدرة فائقة على بيان أثر متغير مستقل على آخر تابع ، وفيما يلى يوضح الجدول التالى رقم (5) نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر الفخر التنظيمى الوجداني على الفخر التنظيمى الإتجاهي ، وذلك على النحو التالى:-

جدول رقم (5)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الفخر التنظيمى الوجداني على الفخر التنظيمى الإتجاهي

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	T المحسوبة	معامل التحديد (R^2)	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية (P)	الدلالة الإحصائية
المقدار الثابت الفخر التنظيمى الوجداني	2.301 0.633	6.865 33.850	0.052	0.000 0.000	– معنوية
معالم النموذج	قيمة معامل الإرتباط R = 0.882 قيمة T الجدولية = 1.96			قيمة F المحسوبة =1.146 مستوى المعنوية = 0.01	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

وباستقراء نتائج تقييم العلاقة الخطية يتضح أن نموذج الانحدار الخطي البسيط السابق معنوي, حيث بلغت قيمة معامل الإنحدار (**0.633**) درجة وبلغ مستوى المعنوية (**P=0.000**), كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (**33.850**) درجة، الأمر الذي يعني ان متغير – الفخر التنظيمى الوجداني– قادر على التنبؤ وبشكل رئيس بالفخر التنظيمى الإتجاهي, والمعادلة التالية تعكس هذه النتيجة:

Y=2.301+0.633X

فالمعادلة السابقة تشير ان العلاقة بين الفخر التنظيمى الوجداني والفخر التنظيمى الإتجاهي ،هي علاقة طردية وأنه في حال زيادة اوتقوية مستوى إدراك مفردات العينة لـ "الفخر التنظيمى الوجداني" بالمصنع محل الدراسة بمقدار وحدة واحدة، فانه يؤدي إلى زيادة مستوى شعورهم بالفخر التنظيمى الإتجاهي في المتوسط بمقدار (0.633) وحدة تقريبا، كما أشارت معنوية معامل الإنحدار أيضا الى ان نموذج الانحدار السابق يمثل العلاقة بين الفخر التنظيمى الوجداني والفخر التنظيمى الإتجاهي تمثيلا ملائما، وان العلاقة بينهما هي علاقة معنوية.

– أشارت النتائج السابقة أيضا الى ان معامل الإرتباط R (والذي يهتم غالبا بتوضيح مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة) قد بلغت قيمته (0.882) درجة, مشيرا بذلك الى ان إدراك مفردات العينة لـ "الفخر التنظيمى الوجداني " بالمصنع محل الدراسة يحظى بتأثير قوي على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمى الإتجاهي.

– أما معامل التحديد (**R^2**) فيشير ان الفخر التنظيمى الوجداني (كمتغير مستقل) يفسر(79.9%) من التباين الحادث في مستوى الشعور بالفخر التنظيمى الإتجاهي (كمتغير تابع) وأما باقي هذه النسبة (20.1%) فتعني ان هناك متغيرات مستقلة آخرى (كالأجور والامان الوظيفى والرضا الوظيفى والالتزام التنظيمى) وغيرها من المتغيرات الأخرى التى لم ترد في النموذج أو تعود إلى الخطأ العشوائي– تؤثر على الشعور بالفخر التنظيمى الإتجاهي– بخلاف متغير الفخر التنظيمى الوجداني. وفى ضوء ماسبق ، يمكن القول ان مشاعر الفخر التنظيمى الوجداني تؤثر إيجابيا ومعنويا على الشعور بالفخر التنظيمى الإتجاهي ، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه دراسة(Matthias &Miriam ,2011) .وعليه ، يتم قبول الفرض الأول للدراسة والذى ينص على انه "يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الوجداني معنويا وإيجابيا على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمى الإتجاهي".

2– **اختبار صحة الفرض الثانى:**–

ينص هذا الفرض على انه " يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الإتجاهي معنويا وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة".

ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه، قامت الباحثة بإستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطى البسيط ، والذى توضح نتائجه بيانات الجدول التالى:–

جدول رقم (6)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الفخر التنظيمى الإتجاهي على النية نحو ترك العمل

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	T المحسوبة	معامل التحديد (R^2)	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية (P)	الدلالة الإحصائية
المقدار الثابت الفخر التنظيمى الإتجاهي	18.640 - 0.613	9.459 -4.248	0.052	0.000 0.000	– معنوية
معالم النموذج	قيمة معامل الإرتباط R =-0.229 قيمة T الجدولية =1.96			قيمة F المحسوبة =18.043 مستوى المعنوية = 0.01	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

وباستقراء نتائج تقييم العلاقة الخطية يتضح أن نموذج الانحدار الخطي البسيط السابق معنوي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار(**0.613-**) درجة وبلغ مستوى المعنوية (**0.000**=P), كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (**4.248-**) درجة، الأمر الذي يعني ان متغير – الفخر التنظيمى الإتجاهي– قادر على التنبؤ وبشكل رئيس بالنية نحو ترك العمل, والمعادلة التالية تعكس هذه النتيجة:

$$Y=18.640-0.613X$$

فالمعادلة السابقة تشيرالى ان العلاقة بين الفخر التنظيمى الإتجاهي والنية نحو ترك العمل هي علاقة سلبية وانه في حال زيادة اوتقوية مستوى إدراك مفردات العينة لـ "الفخر التنظيمى الإتجاهي" بالمصنع محل الدراسة بمقدار وحدة واحدة، فانه يؤدي إلى تقليل نواياهم نحو ترك العمل في المتوسط بمقدار(0.613) وحدة تقريبا، كما أشارت معنوية معامل الانحدار أيضا الى أن نموذج الانحدار السابق يمثل العلاقة بين الفخر التنظيمى الإتجاهي والنية نحو ترك العمل تمثيلا ملائما، وان العلاقة بينهما هي علاقة معنوية.

– أشارت النتائج السابقة أيضا الى ان معامل الإرتباط R (والذي يهتم غالبا بتوضيح مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة) قد بلغت قيمته (0.229-) درجة، مشيرا بذلك ان هناك علاقة إرتباط سلبية ضعيفة بين الشعور بالفخر التنظيمى الإتجاهي والنية نحو ترك العمل .

– أما معامل التحديد(R^2) فيشيرالى ان الفخر التنظيمى الوجداني (كمتغير مستقل) يفسر (0.052%) من التباين الحادث في متغير النية نحو ترك العمل (كمتغير تابع) وأما باقي هذه النسبة (0.948%) فتعني ان هناك متغيرات مستقلة آخرى (كعدالة الأجور والامان الوظيفى والرضا الوظيفى والالتزام التنظيمى) وغيرها من المتغيرات الأخرى التى لم ترد في النموذج أو تعود إلى الخطأ العشوائي–

تؤثر على نوايا مفردات العينة لترك العمل– بخلاف متغير الفخر التنظيمى الوجداني. وفى ضوء ماسبق ، يمكن القول ان مشاعر الفخر التنظيمى الإتجاهي تؤثر معنويا وسلبيا على النية نحو ترك العمل ، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسة (Matthias&Miriam,2011) من ان الفخر التنظيمى الإتجاهي يؤثر سلبا على النية نحو ترك العمل .وعليه ، يتم قبول الفرض الثانى للدراسة والذى ينص على انه "يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الإتجاهي معنويا وسلبيا على نواياهم نحوترك العمل بالمصنع محل الدراسة ".

3–اختبار صحة الفرض الثالث:–

ينص هذا الفرض على انه " يؤثر إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور معنويا وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة".

ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه، قامت الباحثة بإستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطى البسيط ، والذى توضح نتائجه بيانات الجدول التالى:–

جدول رقم (7)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر عدالة الأجور على النية نحو ترك العمل

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	T المحسوبة	معامل التحديد (R^2)	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية (P)	الدلالة الإحصائية
المقدار الثابت عدالة الأجور	20.757 -0.782	11.050 - 5.599	0.088	0.000 0.000	– معنوية
معالم النموذج	قيمة معامل الإرتباط R =-0.296 قيمة T الجدولية = 1.96			قيمة F المحسوبة =31.347 مستوى المعنوية = 1.96	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

وباستقراء نتائج تقييم العلاقة الخطية يتضح أن نموذج الانحدار الخطي البسيط السابق معنوي, حيث بلغت قيمة معامل الانحدار(**-0.782**) درجة وبلغ مستوى المعنوية (P=**0.000**), كما بلغت قيمة (T)

المحسوبة (5.599-) درجة، الأمر الذي يعني ان متغير – عدالة الأجور – قادر على التنبؤ وبشكل رئيس بالنية نحو ترك العمل, والمعادلة التالية تعكس هذه النتيجة:

Y=20.757-0.782X

فالمعادلة السابقة تشير الى ان العلاقة بين عدالة الأجور والنية نحو ترك العمل هي علاقة سلبية وأنه في حال زيادة أوتقوية مستوى إدراك مفردات العينة لـ "عدالةالأجور" بالمصنع محل الدراسة بمقدار وحدة واحدة،فانه يؤدي إلى تقليل نواياهم نحو ترك العمل في المتوسط بمقدار (0.782) وحدة تقريبا، كما أشارت معنوية معامل الانحدار أيضا الى ان نموذج الانحدار السابق يمثل العلاقة بين عدالة الأجور والنية نحو ترك العمل تمثيلا ملائما، وان العلاقة بينهما هي علاقة معنوية.

– أشارت النتائج السابقة أيضا الى ان معامل الإرتباط R (والذي يهتم غالبا بتوضيح مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة) قد بلغت قيمته (0.296-) درجة، مشيرا بذلك الى ان هناك علاقة إرتباط سلبية ضعيفة بين الشعور بالفخر التنظيمى الإتجاهي والنية نحو ترك العمل .

– أما معامل التحديد (R^2) فيشيرالى ان عدالة الأجور (كمتغير مستقل) يفسر (0.050%) من التباين الحادث في متغير النية نحو ترك العمل (كمتغير تابع) وأما باقي هذه النسبة (95%) فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى (كالأمان الوظيفى والرضا الوظيفى والالتزام التنظيمى والفخر التنظيمى الإتجاهي) وغيرها من المتغيرات الأخرى التى لم ترد في النموذج أو تعود إلى الخطأ العشوائي– تؤثر على نوايا مفردات العينة لترك العمل– بخلاف متغير عدالة الأجور.

وفى ضوء ماسبق ، يمكن القول ان إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور يؤثر معنويا وسلبيا على النية نحو ترك العمل ، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسات (Heckert&Farabee,2006 ; Berry , 2010) . من أن عدالة الأجور تؤثر سلبا ومعنويا على النية نحو ترك العمل . وعليه ، يتم قبول الفرض الثالث للدراسة والذى ينص على انه "يؤثر إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور معنويا وسلبيا على نواياهم نحوترك العمل فى المنظمة ".

الفرض الرابع للدراسة :-

ينص هذا الفرض على انه " تؤثر الخصائص الديموغرافية لمفردات العينة (والتى تشمل : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) معنويا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة " .

ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه ، قامت الباحثة بتطبيق إختبار (T.test) مع بعض الخصائص وتحليل التباين أحادى الإتجاه مع البعض الآخر ، وذلك وفقا للفئات المرتبطة بكل خاصية ، وما إذا كانت فئتان أو أكثر ، ولتطبيق هذين الإختبارين ، فقد إعتمدت الباحثة على المؤشر الإجمإلى للنية نحو ترك العمل .

أولا : وفيما يتعلق بمدى تأثير خاصية النوع على نوايا مفردات العينة لترك المصنع ، تم إجراء إختبار T.test والذى توضح نتائجه بيانات الجدول التالى :-

جدول رقم (8)

نتائج إختبار T.test لأثر خاصية النوع على النية نحو ترك العمل

النوع	المتوسط المرجح	الانحراف المعيارى	قيمة T المحسوبة	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
ذكور اناث	0.077 0.053	0.015 0.024	-2.212	0.021 0.028	– معنوية

المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادا على نتائج التخليل الاحصائى .

وباستقراء وتحليل البيانات الواردة بالجدول السابق ، يلاحظ أنه يوجد تأثير معنوى لخاصية النوع على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (-2.212) درجة ، مما يؤكد على دلالتها إحصائيا عند مستوى معنوية 0.01 ، وانه توجد فروق معنوية بين الذكور والاناث فى نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسات (Cotton and Tuttle ,1986 ;Morrow, 1983; Gregersen and Black ,1986;William and Hazer,1986) . من ان خاصية النوع تؤثر معنويا على نوايا مفردات العينة لترك المنظمات محل الدراسة ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إختلاف الدور الذى يؤديه الرجال والنساء فى المجتمع ، فالرجل وفقا للعادات والتقاليد يكون هو المسئول عن الاسرة ومختصا بالانفاق عليها وهو السبب وراء ارتفاع متوسط النية نحو ترك العمل للذكور عن الاناث.

أما فيما يتعلق بمدى تأثير كل من العمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، فقد إستخدمت الباحثة تحليل التباين أحادى الإتجاه والذى توضح نتائجه بيانات الجداول التالية :-

جدول رقم (9)

نتائج تحليل التباين أحادى الإتجاه لأثر خاصية العمر على النية نحو ترك العمل

النية لترك العمل / العمر	المتوسط المرجح				F المحسوبة	درجات الحرية	القيمة المقابلة للمعنوية	الدلالة الإحصائية
	من16 إلى20	من 20 إلى 30	من 30 إلى 40	من 40 إلى 60				

النية لترك العمل	**0.111**	**0.087**	**0.246**	**0.133**	**3.815**	**3**	**0.010**	**معنوية**
الانحراف المعيارى	**0.054**	**0.043**	**0.110**	**0.085**		**324**		

مستوى المعنوية 0.05

المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

وباستقراء وتحليل النتائج الواردة بالجدول السابق ، يتضح مايلى :-

1. أوضحت النتائج الإحصائية ان أعلى مفردات العينة نية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة هم الأفراد من عمر 30 عاما وحتى الاربعين ، يليهم الفئة العمرية من 40 إلى ستون ، ثم الفئة العمرية من 16 إلى 20 ، ثم الذين تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 عاما . وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى ان معظم الافراد فى المرحلة العمرية من ثلاثون عاما وحتى الاربعين قد كونوا حياة اسرية او يسعون إلى تكوينها ، وبالتالى فانهم فى أغلب الأمر فى حاجة إلى زيادة دخولهم الاسرية ، وبالتالى فانهم يسعون إلى الحصول على فرص عمل أخرى بدخول أعلى ، أما الافراد خلال الفئة العمرية من 40 عاما وحتى الستون يسعون فى غالب الأمر إلى زيادة مستوى دخولهم العائلية نظرا لتزايد أعبائهم العائلية وهو مايدفعهم فى غالب الأمر إلى الحصول على فرص وظيفية بدخول اعلى خارج المصنع ، وقد يكون ذلك راجعا أيضا الى بحثهم عن التقاعد وبصفة خاصة لأولئك الذين تقترب أعمارهم من الستون عاما ، أما بالنسبة للفئة العمرية من 16 إلى 20 عاما فيرجع ذلك الى رغبة هؤلاء الافراد فى تكوين اسرة وهو مايدفعهم إلى السعى نحو فرص وظيفية بأجور أعلى خارج المصنع ، أما الافراد الذين تتراوح اعمارهم من 20 إلى 30 عاما فهم ينشدون الاستقرار لان معظمهم ما يكونوا قد كونوا حياة عائلية وبالتالى فانهم ينشدون الإستقرار فى وظائفهم أكثر من أى فئة آخرى.
2. أوضحت النتائج الإحصائية انه يوجد تأثير معنوى لخاصية العمر على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، حيث أكدت على ذلك قيمة إختبار F حيث بلغت قيمتها 3.815 بدرجات حرية (3,324) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وانه توجد فروق ذات دلالة احصائية مابين المرحلة العمرية لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

هذا ، ولتحديد أين يكمن الإختلاف بين الفئات العمرية الأربع فى نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، قامت الباحثة بإجراء المقارنات المتعددة البعدية ، حيث عمدت إلى إستخدام إختبار توكى والذى يوضح نتائجه بيانات الجدول التالى :-

جدول رقم (10)

نتائج إختبار توكى للمقارنات المتعددة بين المرحلة العمرية لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل .

العمــــر		القيمة المقابلة لمستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
من 16إلى 20	من 20 إلى 30 من 30 إلى 40 من40 إلى أقل من 60	0.991 0.957 0.022	غير معنوية غير معنوية معنوية
من 20 إلى 30	من 16 إلى 20 من 30 إلى 40 من40 إلى أقل من 60	0.991 0.873 0.033	غير معنوية غير معنوية معنوية
من 30 إلى 40	من 16 إلى 20 من 20 إلى 30 من40 إلى أقل من 60	0.957 0.873 0.023	غير معنوية غير معنوية معنوية
من 40 إلى 60	من 16 إلى 20 من 20 إلى 30 من30 إلى 40	0.022 0.033 0.023	معنوية معنوية معنوية

المصدر : من إعداد الباحثة إعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي .

وبإ ستقراء وتحليل البيانات الواردة بالجدول السابق ، يتضح ان الاختلافات المعنوية بين فئات مفردات العينة العمرية الأربع فى نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع تعود إلى فئة المفردات من 40 إلى 60 عاما ، حيث يختلف المتوسط المرجح الخاص بهذه الفئة إختلافا معنويا عن المتوسطت المرجحة الخاصة بفئات من 16 إلى 20 ومن 20 إلى 30 ومن 30 إلى 40 عاما ، بينما لم تكن هناك أى اختلافات معنوية بين باقى الفئات العمرية .

وفيما يتعلق بمدى تأثير خاصية المستوى التعليمى على نوايا مفردات العينة نحو ترك العمل ، يوضح الجدول التالى نتائج تحليل التباين أحادى الإتجاه لأثر خاصية العمر على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

جدول رقم (11)

نتائج تحليل التباين أحادى الإتجاه لأثر خاصية العمر على النية نحو ترك العمل

النية لترك العمل / المستوى التعليمى	المتوسط المرجح			F المحسوبة	درجات الحرية	القيمة المقابلة للمعنوية	الدلالة الإحصائية
	مؤهل عالى	مؤهل متوسط	مؤهل فوق المتوسط				
النية لترك العمل	0.194	0.052	0.125	5.827	2	0.003	معنوية
الانحراف المعيارى	0.1058	0.025	0.075		325		

مستوى المعنوية 0.05

المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

وباستقراء وتحليل النتائج الواردة بالجدول السابق ، يتضح مايلى :-

1- أوضحت النتائج الإحصائية ان أعلى مفردات العينة نية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة هم ذوى المؤهلات العليا يليهم الافراد ذوى المؤهلات فوق المتوسطة ثم المؤهلات المتوسطة . وتعزو الباحثة هذه النتيجة ان الأفراد ذوى المؤهلات العليا تتزايد امكانية حصولهم على فرص وظيفية أفضل نظرا لانهم يملكون مؤهلات عليا تمكنهم من الحصول على ذلك ، فضلا عن انهم

ينشدون الفرص الأفضل دائما نظرا لما يمتلكونه من مؤهلات ، يليهم فى ذلك المؤهلات الفوق متوسطة ثم المتوسطة .

2- أوضحت النتائج الإحصائية انه يوجد تأثير معنوى لخاصية المستوى التعليمى على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، حيث أكدت على ذلك قيمة إختبار F حيث بلغت قيمتها 5.827 بدرجات حرية (2,325) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وانه توجد فروق ذات دلالة احصائية مابين المستوى التعليمى لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

هذا ، ولتحديد أين يكمن الإختلاف بين الفئات الثلاث فى نواياهم نحوترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، قامت الباحثة بإجراء المقارنات المتعددة البعدية ، حيث عمدت إلى إستخدام إختبار توكى والذى يوضح نتائجه بيانات الجدول التالى :-

جدول رقم (12)

نتائج إختبار توكى للمقارنات المتعددة بين المستوى التعليمى لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل .

العمـــــر		القيمة المقابلة لمستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
مؤهل عالى	متوسط فوق المتوسط	0.842 0.081	غير معنوية غير معنوية
مؤهل متوسط	عالى فوق المتوسط	0.842 0.002	غير معنوية معنوية
مؤهل فوق المتوسط	عالى متوسط	0.81 0.002	غير معنوية معنوية

المصدر : من إعداد الباحثة إعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي .

وبإ ستقراء وتحليل البيانات الواردة بالجدول السابق ، يتضح ان الاختلافات المعنوية بين المستوى التعليمى لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع تعود إلى إختلاف المتوسط المرجح الخاص بفئة المؤهلات المتوسطة إختلافا معنويا عن المتوسط المرجح الخاص بفئة المؤهلات فوق المتوسطة ، بينما لم تكن هناك أى اختلافات معنوية بين باقى الفئات العمرية .

وفيما يتعلق بمدى تأثير خاصية الخبرة على نوايا مفردات العينة نحو ترك العمل ، يوضح الجدول التالى نتائج تحليل التباين أحادى الإتجاه لأثر خاصية الخبرة على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

جدول رقم (13)

نتائج تحليل التباين أحادى الإتجاه لأثر خاصية الخبرة على النية نحو ترك العمل

النية لترك العمل / الخبرة	المتوسط المرجح				F المحسوبة	درجات الحرية	القيمة المقابلة للمعنوية	الدلالة الإحصائية
	اقل من 5سنوات	من 5 إلى 10	من 10 إلى 20	20 عاما فاكثر				
النية لترك العمل	0.077	0.083	0.185	0.437	15.176	3	0.000	معنوية
الانحراف المعيارى	0.044	0.0489	0.067	0.437		324		

مستوى المعنوية 0.05

المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

وباستقراء وتحليل النتائج الواردة بالجدول السابق ، يتضح مايلى :-

1. أوضحت النتائج الإحصائية ان أعلى مفردات العينة نية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة هم الأفراد الذين تتجاوز خبراتهم العشرين سنة فأكثر ، يليهم الافراد الذين تقع خبراتهم مابين العشر سنوات إلى العشرين سنة ، ثم الذين تقع خبراتهم مابين الخمس سنوات إلى العشر ، ثم الذين تقل خبراتهم عن الخمس سنوات . وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان الأفراد الذين تتجاوز خبراتهم العشرين سنة تتهافت عليهم المصانع المنافسة رغبة فى الاستفادة من خبراتهم الثمينة ، الأمر

الذى يدفع تلك المصانع المنافسة إلى تقديم العديد من المغريات المادية والمعنوية لهم ، الأمر الذى يدفعهم جديا إلى ترك العمل فى المصنع والبحث عن فرص آخرى أفضل فى المصانع المنافسة .

2. أوضحت النتائج الإحصائية انه يوجد تأثير معنوى لخاصية الخبرة على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، حيث أكدت على ذلك قيمة إختبار F حيث بلغت قيمتها 15.176 بدرجات حرية (3,324) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وانه توجد فروق ذات دلالة احصائية مابين مستوى الخبرة المتوافر لدى مفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

هذا ، ولتحديد أين يكمن الإختلاف بين مستوى الخبرات المختلفة لدى مفردات العينة وتأثيرها على نوايا هم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، قامت الباحثة بإجراء المقارنات المتعددة البعدية ، حيث عمدت إلى إستخدام إختبار توكى والذى يوضح نتائجه بيانات الجدول التالى :-

جدول رقم (14)

نتائج إختبار توكى للمقارنات المتعددة بين الخبرة لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل .

العمـــــر		القيمة المقابلة لمستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
أقل من 5سنوات	من 5 إلى 10 من 10 إلى 20 20 سنة فأكثر	0.911 0.000 0.000	غير معنوية معنوية معنوية
من 5إلى 10	أقل من 5 سنوات من 10 إلى 20 20 سنة فأكثر	0.911 0.000 0.000	غير معنوية معنوية معنوية
من 10 إلى 20	أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 20 سنة فأكثر	0.000 0.000 0.955	معنوية معنوية غير معنوية
	أقل من 5 سنوات	0.000 0.000	معنوية

20 سنة فأكثر	**من 5 إلى 10** **من 10 إلى 20**	**0.955**	**معنوية** **غير معنوية**

المصدر : من إعداد الباحثة إعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي .

وبا ستقراء وتحليل البيانات الواردة بالجدول السابق ، يتضح ان الاختلافات المعنوية بين فئات الخبراتية الأربع فى النية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، تعود إلى إختلاف المتوسط المرجح الخاص بفئة الافراد ذوى الخبرة الاقل من 5 سنوات إختلافا معنويا عن المتوسط المرجح الخاص بفئة المفردات الذين تتراوح خبراتهم من 10 إلى 20 عاما وأيضا الذين تتجاوز خبراتهم العشرين عاما فأكثر، وأيضا إختلاف المتوسط المرجح للأفراد الذين تقع خبراتهم مابين 5 إلى 10 سنوات إختلافا معنويا عن المتوسط المرجح الخاص بفئات الافرادالذين تتراوح خبراتهم مابين العشر إلى العشرين سنة والذين تتجاوز خبراتهم العشرين سنة فأكثر ، فى حين انه لم توجد هناك أى إختلافات معنوية بين الافراد ذوى الخبرات الاقل من 5 سنوات والافراد الذين تقع مستوى خبراتهم مابين الخمس إلى العشر سنوات ، وأيضا الافراد الذين يقع مستوى خبراتهم مابين العشر إلى العشرين سنة والذين تتجاوز خبراتهم العشرين سنة فأكثر .

وفيما يتعلق بمدى تأثير خاصية المرتبة الوظيفية على نوايا مفردات العينة نحو ترك العمل ، يوضح الجدول التالى نتائج تحليل التباين أحادى الإتجاه لأثر خاصية المرتبة الوظيفية على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

جدول رقم (15)

نتائج تحليل التباين أحادى الإتجاه لأثر خاصية المرتبة الوظيفية على النية نحو ترك العمل

النية لترك العمل / المرتبة الوظيفية	المتوسط المرجح				F المحسوبة	درجات الحرية	القيمة المقابلة للمعنوية	الدلالة الإحصائية
	مدير	مشرف والجودة	فنى	عامل				
النية لترك العمل	1.693	4.062	1.54	0.0328	5.186	3	0.002	معنوية
الانحراف المعيارى	0.568	0.239	0.313	0.0174		324		

مستوى المعنوية 0.05

المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

وباستقراء وتحليل النتائج الواردة بالجدول السابق ، يتضح مايلى :-

3. أوضحت النتائج الإحصائية ان أعلى مفردات العينة نية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة هم المشرفين يليهم فى ذلك المديرين ثم الوظائف الفنية والكتابية ثم باقى فئات العاملين بالمصنع محل الدراسة . وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان فئة المشرفين والجواكر يزداد الطلب عليها فى سوق العمل ، ومايصاحب ذلك من تقديم بعض المغريات المادية والمعنوية ، الأمر الذى يدفعهم إلى التفكير جديا فى ترك العمل .
4. أوضحت النتائج الإحصائية انه يوجد تأثير معنوى لخاصية المرتبة الوظيفية على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، حيث أكدت على ذلك قيمة إختبار F حيث بلغت قيمتها 5.186 بدرجات حرية (3,324) ، مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 0.05 ، وانه توجد فروق ذات دلالة احصائية مابين مستوى الخبرة المتوافر لدى مفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

هذا ، ولتحديد أين يكمن الإختلاف بين مستوى الخبرات المختلفة لدى مفردات العينة وتأثيرها على نوايا هم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، قامت الباحثة بإجراء المقارنات المتعددة البعدية ، حيث عمدت إلى إستخدام إختبار توكى والذى يوضح نتائجه بيانات الجدول التالى :-

جدول رقم (16)

نتائج إختبار توكى للمقارنات المتعددة بين المرتبة الوظيفية لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل .

العمـــــر		القيمة المقابلة لمستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
مدير	مشرف فنى عامل	0.544 0.522 0.815	غير معنوية غير معنوية غير معنوية
	مدير	0.544 0.993	غير

مشرف	فنى عامل	0.094	معنوية غير معنوية غير معنوية
فنى	مدير مشرف عامل	0.522 0.993 0.010	غيرمعنوية غيرمعنوية معنوية
عامل	مدير مشرف فنى	0.815 0.094 0.010	غير معنوية غير معنوية معنوية

المصدر : من إعداد الباحثة إعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي .

وبإ ستقراء وتحليل البيانات الواردة بالجدول السابق ، يتضح ان الاختلافات المعنوية بين المرتبة الوظيفية لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع تعود إلى إختلاف المتوسط المرجح الخاص بفئة العاملين إختلافا معنويا عن المتوسط المرجح الخاص بفئة الافراد الذين يعملون فى الوظائف الفنية والكتابية ، بينما لم تكن هناك أى اختلافات معنوية بين باقى الفئات الأخرى .

وفى ضوء ماسبق ، تثبت صحة الفرض الرابع للدراسة الحالية من أن الخصائص الديموغرافية لمفردات العينة (والتى تشمل : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) تؤثر معنويا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسات (Cotton and Tuttle ,1986 ;Morrow, 1983; Gregersen and Black ,1986;William and Hazer,1986) . من ان خصائص النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية تؤثر معنويا على نوايا مفردات العينة نحو ترك العمل .

تاسعا : نتائج وتوصيات الدراسة:-

هدفت الدراسة الحالية وبشكل رئيس نحو رصد العلاقة مابين متغيرات الفخرالتنظيمى وعدالة الأجوروالنية نحوترك العمل وتحديد أثرها وذلك لعينة قوامها (328) مفردة من الافراد العاملين بمصنع بي تي ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان، وعبر الإستعانة بالعديد من الأساليب

الإحصائية مثل الانحدارالبسيط وإختبار T.test وتحليل التباين أحادى الإتجاه ، إنتهت الباحثة إلى العديد من النتائج ، والتى تشمل :-

1. أشارت نتائج الدراسة إلى ان شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الوجداني يؤثر معنويا وإيجابيا على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمى الإتجاهي . وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان الفخر التنظيمى الإتجاهي يعد بمثابة محصلة لمشاعر الفخر التنظيمى الوجداني المتراكمة بمرور الزمن . وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسة (Matthias&Miriam,2011) من ان مشاعر الفخر التنظيمى الوجداني تؤثر معنويا وإيجابيا على نواياهم نحو ترك العمل. الأمر الذى يفرض على إدارة المصنع محل الدراسة ضرورة إتاحة الفرصة للعاملين به للتعبير عن مشاعرهم المكبوتة حول العمل ، وذلك من خلال إشاعة جو من الألفة والتفاهم بين العاملين وإدارة المصنع محل الدراسة .

- أوضحت نتائج الدراسة ان شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الإتجاهي يؤثر سلبا ومعنويا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، وان هذه العلاقة فى جوهرها هى علاقة ضعيفة حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (-0.229) درجة،الأمر الذى يعنى ان زيادة مستوى شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الإتجاهي يقلل من نواياهم لترك العمل، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسة (Matthias&Miriam,2011) من ان مشاعر الفخر التنظيمى الإتجاهي تؤثر سلبا ومعنويا على النية نحو ترك العمل .الأمر الذى يقتضى من إدارة المصنع محل الدراسة ضرورة الإهتمام بتنمية مشاعر الفخر التنظيمى الإتجاهي إذا ما أرادت تقليل نوايا العاملين لترك العمل بالمصنع محل الدراسة. هذا ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة ان شعور العاملين بالفخر التنظيمى والمباهاة بإنجازات المصنع ونجاحاته يزيد من إرتباطهم به ويقلل بالتالى من نواياهم نحو ترك العمل.

- أفادت نتائج الدراسة ان إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور يؤثر سلبا ومعنويا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، وان هذه العلاقة فى مضمونها هى علاقة ضعيفة ، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (-0.296) درجة ، الأمر الذى يعنى ان زيادة مستوى إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور يقلل من نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة بمقدار (0.050%) وحدة تقريبا . وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسات (Heckert&Farabee,2006;Berry , 2010) . من ان عدالة الأجور تؤثر سلبا على النية نحو ترك العمل .وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان العاملين الذين يشعرون بعدم عدالة مايحصلون عليه من أجور- مقابل مايبذلونه من جهد - يعمدون إلى ترك منظماتهم بحثا عن أجور ومكافآت أعلى . وبمقارنة هذه النتيجة مع ماتم التوصل اليه سابقا فى العلاقة بين الفخر التنظيمى الإتجاهى والنية نحو ترك العمل يتضح أن العلاقة بين عدالة الاجور والنية نحو ترك العمل اقوى من العلاقة بين الفخر التنظيمى الاتجاهي والنية نحو ترك العمل ، وربما يكون ذلك راجعا الى ان جمهورية مصر العربية تعد من الدول النامية والتى تتسم بانخفاض مستوى دخول الافراد فيها ، الأمر

الذى يجعلهم يقدمون الاجور على الفخر ويجعل من بقائهم فى العمل بصفة خاصة فى القطاع الخاص معتمدا بشكل أكبر على مايتقاضونه من أجور مقارنة بشعورهم بالفخر تجاه المؤسسه التى ينتمون اليها .

- أشارت نتائج الدراسة إلى ان الخصائص الديموغرافية لمفردات العينة تؤثرمعنويا (والتى تشمل : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة . وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسات (Cotton and Tuttle ,1986 ;Morrow, 1983; Gregersen and Black ,1986;William and Hazer,1986) . من ان خصائص النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية تؤثر معنويا على نوايا مفردات العينة نحو ترك العمل

- **توصيات الدراسة:-**

فى ضوء ما أمكن التوصل اليه من نتائج ، أمكن للباحثة التقدم بالتوصيات التالية :-

1. نظرا لما أشارت اليه نتائج الدراسة من ان مشاعر الفخر التنظيمى الوجداني تؤثر إيجابيا ومعنويا على الشعور بالفخر التنظيمى الإتجاهي ، لذا توصى الباحثة بضرورة قيام إدارة المصنع محل الدراسة بتشجيع العاملين فيه على إظهار مشاعرهم وعواطفهم اثناء العمل وعدم اللجوء إلى كبتها باى حال من الاحوال ، وهو مايتحقق من خلال تكوين علاقات ودودة مع العاملين يسودها روح الالفة والثقة المتبادلة وعدم اللجوء إلى تطبيق سياسة العقاب مع العاملين الذين يبدون مشاعر الغضب والضجر من السياسات الادارية والتنظيمية وأيضا ضرورة الحرص على اعلام العاملين بالنجاحات التى يحققها المصنع والاحتفاء بها معهم .
2. نظرا لما أشارت اليه نتائج الدراسة من ان مشاعر الفخر التنظيمى الإتجاهي تؤثر سلبا ومعنويا على نواياهم نحو ترك العمل ، لذا فان الباحثة توصى بضرورة تنمية مشاعر الفخر التنظيمى الإتجاهي وذلك عن طريق إعداد سجل يتضمن نجاحات المصنع الفائقة والمتميزة وإطلاع العاملين عليه باستمرار، وهو ماقد يتحقق من خلال عقد اللقاءات والندوات التى تستهدف تعريف العاملين بالإنجازات والنجاحات المتميزة والفائقة للمصنع وصورة المصنع الذهنية لدى العملاء والخدمات التى يقدمها للمجتمع وغيرها من العوامل التى يمكن ان تسهم فى توليد مشاعر الفخر التنظيمى لدى العاملين .
3. نظرا لما أكدت عليه نتائج الدراسة من ان عدالة الأجور تؤثر سلبا ومعنويا على النية نحو ترك العمل ، فانه ينبغى على إدارة المستشفيات محل الدراسة ضرورة الإهتمام بعنصر الأجور إهتماما بالغا والحرص على تحقيق عدالتها قدر الإمكان ، وهو مايتحقق من خلال إستقصاء العاملين حول عدالة مايحصلون عليه من أجور، هذا بالإضافة إلى ضرورة معرفة إدارة المصنع بمعدلات الأجور السائدة فى المصانع الأخرى ، لتحقيق المساواة معها ، تفاديا لقيام العاملين بترك المصنع بحثا عن أجور أعلى.

4. فى ضوء ما أشارت إليه نتائج الدراسة من ان الخصائص الديموغرافية لمفردات العينة (والتى تشمل : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) تؤثرمعنويا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة . لذا ينبغى على إدارة المستشفيات محل الدراسة الأخذ فى الإعتبار الخصائص الديموغرافية إذا ما أرادت تقليل نوايا العاملين لترك العمل بالمصنع محل الدراسة.

عاشرا : دلالات الدراسة:-

أسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات على مستوى النظرية والتطبيق ، كما يتضح فيما يلى :-

على مستوى النظرية :أكدت نتائج الدراسة الحالية على تأثير الفخر التنظيمى الوجداني على الفخر التنظيمى الإتجاهي ، كما أكدت أيضا على تأثير كل من الفخر التنظيمى الإتجاهي وعدالة الأجور على النية نحو ترك العمل ، حيث لم يجر إختبارهما من قبل فى دراسة واحدة، ومن ثم ، فان الدراسة الحالية تضيف إلى الأدبيات القليلة نسبيا والمتاحة فى هذا المجال – حيث لم ترصد الباحثة أى سبق فى بيئة إدارة الأعمال العربية بوجه عام ، أو بيئة جمهورية مصر العربية بشكل خاص من البحث ، بما يعمل على توسيع قاعدة البحث فى هذا الجانب من دراسات السلوك التنظيمى.

على مستوى التطبيق: ان نتائج الدراسة الحالية بما أكدته من وجود تأثير سلبى لكل من الفخر التنظيمى الإتجاهي وعدالة الأجور على النية نحو ترك العمل (كمتغير تابع) تعطى دلالة على ان سبل تقليل نوايا العاملين لترك العمل تتحقق من خلال تدعيم شعورهم بالفخر التنظيمى الإتجاهي وحصولهم على الاجر العادل.

هذا ، ولتدعيم الشعور بالفخر التنظيمى ينبغى على إدارة المصنع محل الدراسة العمل على إتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن مشاعرهم وتشجيعهم على التعبير الدائم عنها ، وذلك للوقوف على مدى شعورهم بالفخر التنظيمى من عدمه ، ويتحقق ذلك من خلال توفير سجل يتضمن نجاحات المصنع وإنجازاته الفائقة ، وذلك لان الفخر التنظيمى يبنى على إدراك النتائج التنظيمية الحالية والمستقبلية (Anfuso,1995) وأيضا الخصائص الاقتصادية ، مثل : المكانة السوقية والنمو التنظيمى والصورة الذهنية والعلامة التجارية تمثل مصادر مختلفة للفخر التنظيمى (Scott &Lane,2000). وكذا الحملات الاعلانية الناجحة واجتذاب عملاء مشهورين(Celsi & Gilly,2009).علاوة على الثقافة والقيم والعادات والتقاليد وقواعد السلوك (Anfuso,1995).هذا بالاضافة إلى النمط القيادى وخلق بيئة العمل المثيرة للتحدى والتى تمثل اسبقيات للشعور بالفخر التنظيمى (Katzenbash,2003).

قائمة المراجع

أولا : المراجع العربية :-

1. الصياد , جلال مصطفى ومصطفى, جلال مصطفى. (1993) . القاهرة : مكتبة عين شمس .
2. بازرعة ،محمود صادق .(1988) . القاهرة : دار النهضة العربية .
3. سرحان، احمد عبادة .(1981. القاهرة: دار الكتب الجامعية.
4. عبد الوهاب ، محمد أبو القمصان محمد .(2008) . العلاقة بين خصائص الهوية والتوحد والالتزام التنظيمي . جامعة طنطا ، المجلد الثاني ، العدد الأول ص ص 249-311.
5. لطفى ، طلعت ابراهيم . (1995) . جماعات العمل الرسمية ومشكلة دوران العمل داخل المصنع – دراسة ميدانية لعينة من العاملين الذين تركوا العمل بمصنع النسيج فى بنى سويف . **المجلة المصرية للتنمية والتخطيط** ، 56 – 95 .
6. محمد، محمد على.(1983). . الاسكندرية : دار المعرفة الاجتماعية.

ثانيا : المراجع الاجنبية :-

1. Anfuso, D. (1995).3M’s staffing strategy promotes productivity and pride. **Personnel Journal**, 74 (2), 28-34.
2. Appleberg, K.A. (2005).The construction of a nomological network for organizational pride. **Unpublished Dissertation**, Benedictine University, Chicago, IL.
3. Berry, Mary L., (2010) .Predicting Turnover Intent: Examining the Effects of Employee Engagement, Compensation Fairness, Job Satisfaction, and Age. **Unpublished dissertation**. University of Tennessee.
4. Brereton, D., Beach, R., & Cliff, D. (2003). Employee Turnover as a Sustainability Issue, **Paper presented to the Mineral Council of Australia’s 2003 Sustainable Development Conference**, Brisbane 10-14 November.
5. Celsi, M.W. and Gilly, M.C. (2009).Employees as internal audience: how advertising affects employees’ customer focus. Journal of the Academy of Marketing Science, 38 (4), 520-9.
6. Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. **The Academy of Management Review**, 11(1), 55–70.

7. Gregersen, H.B. and Black, J.S. (1982). Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. **Academy of Management Journal**, 35, 65-90.

8. Heckert, T. M., & Farabee, A. M. (2006). Turnover Intentions of the Faculty at a Teaching-focused University. ***Psychological Reports***, *99*(1), 39-45.

9. Joarder, M.H.R. and Sharif, M.Y (2011) .The Role of HRM Practices in Predicting Faculty Turnover Intention: Empirical Evidence from Private Universities in Bangladesh. **South East Asian Journal of Managemen**t, 5(2), 159-178, ISSN: 1978-1989.

10. Katzenbach, J.R. (2003).Pride: a strategic asset. **Strategy & Leadership**, 31 (5), 34-8.

11. Matthias H.J. Gouthier, Miriam Rhein, (2011) .Organizational pride and its positive effects on employee behavior. **Journal of Service Management**, 22 (5), 633 – 649.

12. Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of employee turnover process. **Psychological Bulletin**, 86(3), 493-522.

13. Morrow, P (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. **Academy of Management Review**, 8, 48-500.

14. Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. ***African Journal of Business Management***, *1*(3), 049-054.

15. Ovadje, F. (2009). Exploring turnover among middle managers in a non-western context**. International Journal of Business Research**, 10(2), 64-80.

16. Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J., Podsakoff, N.P.(2003). Common method bias in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. ***Journal of Applied Psychology***, 88(5): 879-903.

17. Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2009). Employee retention and

18. turnover: using motivational variables as a panacea. **African Journal of Business Management**, 3(8), 410-415.

19. Scott, S.G. and Lane, V.R. (2000).A stakeholder approach to organizational identity. **Academy of Management Review**, 25 (1), 43-62

20. Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. **Journal of Applied Psychology**, *69*(4), 673-686.

21. Vandenberghe, C., & Tremblay, M. (2008). The role of pay satisfaction and organizational commitment in turnover intentions: A two-sample study. ***Journal of Business and Psychology***, *22*(3), 275-286.
22. Walsh, J. P., Ashford, S. J., & Hill, T. E. (1985). Feedback Obstruction: The influence of the information environment on employee turnover intentions. ***Human Relations***, *38*, 23-46.
23. William, L.J. and Hazer, J.T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. **Journal of Applied Psychology**, 71, 219-231.

ملحق الدراسة

" **قائمة الإستقصاء**"

السيد المحترم \ السيدة المحترمة

تحية طيبة وبعد،،،،،،،،،،،،،،،

تقوم الباحثة / مرفت محمد السعيد مرسي بإعداد دراسة عن " أثر الفخر التنظيمى وعدالة الأجور على النية نحو ترك العمل – دراسة ميدانية ".

ويقصد بالفخر التنظيمى باختصار " مجموعة من المشاعر والإتجاهات الإيجابية التى يحملها الفرد نحو منظمته التى يعمل بها " . بينما يشير مفهوم عدالة الأجور إلى " مدركات العاملين نحو كل من الأساليب والممارسات التنظيمية المتعلقة بالأجور الداخلية والحارجية والفوائد ". فى حين تشير النية نحو ترك العمل إلى " توافر النية لدى الافراد لترك العمل بالمصنع مستقبلا".

والباحثة ترجو من سيادتكم التعاون معها فى استيفاء البيانات التى تتضمنها استمارة الإستقصاء بدقة وبصراحة تامة . وانني اذ اشير إلى الأهمية القصوى لتعاونكم فى استيفاء المعلومات المطلوبة ، فانني اقدر لسيادتكم اهتمامكم وما تبذلونه من وقت وجهد لقراءة
القائمة ، علما بان ما تدلون به من اراء ووجهات نظر لن يستخدم الا لاغراض البحث العلمى فقط ، وان كافة البيانات سوف تعامل بسرية تامة وحرص شديد .

ولسيادتكم جزيل الشكر ،،،،،،

أولا : فيما يلى العبارات التالية التى تهدف إلى تحديد مدى شعوركم بالفخر تجاه المصنع الذى تعملون به ، برجاء وضع علامة (√) امام كل عبارة واسفل واحدة فقط من الإجابات الخمس المتاحة :

م	العبـــارات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
1	ينتابنى الشعوربالسعادة لكونى عضوا بهذا المصنع.					
2	أشعر بالفرح لكونى جزءا لايتجزا من هذا المصنع.					
3	أفخر بما يقدمه المصنع من إنجازات .					
4	يقدم هذا المصنع شيئا مفيدا للمجتمع.					
5	افخر بما اسهم به من عمل لأجل هذا المصنع.					
6	افخر باسهاماتى فى نجاح هذا المصنع.					
7	ينتابنى الشعور بالفخر حينما أخبر الآخرين عن المصنع الذى اعمل به.					

ثانيا : فيما يلى العبارات التالية التى تهدف إلى قياس مدى رضائكم عن عدالة ماتحصلون عليه من أجور فى هذا المصنع ، برجاء وضع علامة (√) امام كل عبارة واسفل واحدة فقط من الإجابات الخمس المتاحة :

م	العبـــارات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
1	أعتقد باننى أحصل على أجر عادل مقارنة بالآخرين الذين يؤدون اعمالا مشابهة داخل المصنع .					
2	اعتقد بانى أحصل على أجر عادل مقارنة بالآخرين الذين يؤدون اعمالا مشابهة خارج المصنع .					
3	يوفر لى المصنع مجموعة من الفوائد المالية وغير المالية التى تشبع احتياجاتى .					

ثالثا : فيما يلى العبارات التالية التى تهدف إلى تحديد نواياكم لترك المصنع بالمستقبل ام لا ، برجاء وضع علامة (√) امام كل عبارة واسفل واحدة فقط من الإجابات الخمس المتاحة :

م	**العبـــارات**	**موافق جدا**	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**	**غير موافق على الاطلاق**
1	بدأت فى سؤال اصدقائى ومعارفى حول فرص عمل بمصانع أخرى .					
2	أفكر مليا فى ترك العمل بهذا المصنع.					
3	أعتزم ترك العمل بهذا المصنع فى غضون الأشهر الست المقبلة .					
4	أبحث جديا عن فرص عمل شاغرة بالمصانع الأخرى.					